

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN STIE PASAMAN SIMPANG EMPAT

Hendri Rosya

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.

Diterima 27 Desember 2015

Disetujui 19 Pebruari 2016

ABSTRAK

Perguruan Tinggi memiliki peran yang penting didalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar mampu menjalankan perannya dengan baik, perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang baik terutama didalam meningkatkan kinerja dosennya. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat. Populasinya adalah seluruh dosen yang berjumlah 36 orang dan karena jumlahnya dibawah 100 maka seluruh populasi dijadikan responden. Pengukuran variabel penelitian dengan instrument dalam kuesioner yang di kuantifisir dengan skala Likert. Pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda menemukan hasil bahwa kompensasi dan kepemimpinan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat. Implikasi penelitian ini adalah agar kinerja dosen dapat lebih meningkat lagi dalam rangka meningkatkan kemampuan perguruan tinggi ini menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dapat dilakukan dengan perbaikan pada kompensasi dan kepemimpinan.

Kata kunci : Kinerja, kompensasi dan kepemimpinan.

ABSTRACT

The Universities have an important role in producing the qualifed human resources. The universities must be implemented the human resource management included in improving the performance of lecturers. This study aimed to see how the effect of compensation and leadership in improving the performance of lecturers STIE Pasaman Simpang Empat. The results of this study indicate compensation and leadership of each partial positive and significant impact on the performance of lecturers. The implication of this research is that in order to improve the performance of lecturers can be done by increasing the compensation and leadership.

Keywords: Performance, compensation and leadership.

PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas kawasan ASEAN-plus yang segera akan dimasuki berimplikasi pada persaingan yang semakin ketat antar negara anggota yang bersepakat. Menghadapi situasi itu, Indonesia dituntut kemampuannya untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat eksis dan mampu memenangkan persaingn itu. Sedangkan untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas itu dituntut pula adanya lembaga pendidikan formal yang mampu menjalankan fungsinya menyelenggarakan peroses belajar mengajar yang baik dan berkualitas. Untuk terselenggaranya proses belajar mengajar yang baik dan berkualitas itu dituntut pula adanya

tenaga pengajar yang profesional yang mampu memberikan kinerja yang tinggi.

Kinerja Menurut Riva'i (2009:89) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. STIE Pasaman Simpang Empat adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang juga mengemban tugas menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu berkompetisi didalam memasuki dunia kerja. Dalam rangka mewujudkan STIE Pasaman Simpang Empat sebagai lembaga pendidikan yang mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar yang berkualitas, Perguruan Tinggi ini harus didukung oleh dosen-dosen yang berkinerja tinggi. Fenomena tentang kinerja para dosen STIE

Pasaman Simpang Empat dapat digambarkan dari kemampuan mereka berkontribusi didalam menghasilkan kualitas perguruan tinggi yang mendapat pengakuan dari BAN-PT dengan akreditasi B pada tahun 2015 ini. Prestasi ini meski bersifat kelembagaan, namun tidak terlepas dari peran serta para dosen yang telah memberikan kinerjanya bagi kemajuan perguruan. Kinerja para dosen ini tentunya masih harus lebih ditingkatkan lagi mengingat status akreditasi B ini harus dipertahankan dan sedapat mungkin dapat ditingkatkan menjadi akreditasi A. Hal demikian menunjukkan bahwa bagi pimpinan Perguruan Tinggi ini masih merupakan tantangan untuk terus memacu dan berusaha meningkatkan kinerja para dosen sehingga kedepan diharapkan mampu mencetak lulusan yang lebih berkualitas baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat, pimpinan perguruan ini dituntut untuk mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan bagaimana cara meningkatkan kinerja para dosen. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu isu sentral didalam ilmu manajemen sumber daya manusia karena pada hakekatnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Robbins (2007) diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Sementara menurut Mangkunegara (2005) kinerja juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas prestasinya kepada perusahaan. Selanjutnya kepemimpinan menurut Nuraini (2002), merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian Ferina (2008) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina Balogan dan penelitian Mamik, dkk. (2013) menemukan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Nusamba. Sedangkan penelitian Kiswanto (2010) yang melakukan penelitian pada Kaltim Pos menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Bryan (2014) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Manado.

Melihat hasil-hasil penelitian terdahulu terlihat bahwa penelitian tersebut melakukan penelitian dalam rangka pembuktian teori dengan objek penelitian pada organisasi perusahaan. Penelitian ini mencoba menguji pengaruh antar variabel-variabel terbut dengan objek penelitian para dosen di perguruan tinggi. Karena dosen juga dapat dikatakan sebagai tenaga kerja pada organisasi perguruan tinggi yang juga dituntut pengembangan kinerjanya, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang hubungan variabel-variabel tersebut diatas. Berdasarkan teori dari para pakar dan temuan penelitian sebagai mana dikemukakan diatas serta masih adanya gap khususnya pada objek penelitian, maka penulis memiliki argumentasi yang kuat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat”.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Wibowo (2007), kinerja berasal dari kata *performance* yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sedarmayanti (2004) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara taat hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mashun (2006) kinerja adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat dipahami bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja oleh karyawan atas suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.

Sedangkan indikator variabel kinerja menurut Janseen dan Onne (2001) dalam Mas'ud (2004) yang digunakan juga dalam penelitian ini adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, efisiensi, kreatifitas dan keandalan.

Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko (2008) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Gorda, (2006), kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Pendapat Luthan (2012) senada dengan pendapat Handoko (2006) yang juga mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selanjutnya dikatakan, kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, gainsharing, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*. Ketiga, adalah benefit atau seringkali juga disebut *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak

bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling. Senada dengan Luthan (2012), Hameed, *at all* (2014) membagi kompensasi kedalam kategori *Salary* (gaji), *Incentives and Rewards* (insentif dan penghargaan), dan *Indirect Compensation* (kompensasi tidak langsung)

Dalam perspektif lain Gorda (2006) mengatakan wujud kompensasi, yaitu : 1) kompensasi yang berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya, 2) kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk-pauk dan sebagainya, 3) kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan pencapaian hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis, dan sebagainya,

Sedangkan Simamora (2006) mengatakan kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa tidak berwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian yang terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi non finansial berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk dihargai. Jika dijabarkan akan meliputi : 1) hubungan interpersonal, 2) promosi, 3) pengalaman, dan 4) tanggung jawab.

Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk riil seperti kompensasi dasar maupun kompensasi variabel adalah penting, sebab dengan kompensasi

ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan penilaiannya terhadap pengorbanan yang telah diberikan kepada kelompoknya maupun kepada organisasi. Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh organisasi, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi.

Menurut Siagian (2008), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak organisasi juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan organisasi yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Menurut Schuler dan Jackson (2011) kompensasi dapat digunakan untuk (a) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik. (b) mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh organisasi) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di organisasi. (c) meraih keunggulan kompetitif.

Menurut Mathis (2011) terdapat empat perbedaan antara kompensasi berdasarkan keterampilan (*skill-based pay*) dan kompensasi

berdasarkan pekerjaan atau jabatan (*jobbased pay*) yaitu: tes kompetensi, efek perubahan jabatan, senioritas, dan peluang promosi.

Hasibuan (2007) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi. Selanjutnya kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu.

Menurut Borzoga dan Tortia (2006) kompensasi yang ditawarkan oleh organisasi yang berbeda pada organisasi profit (perusahaan) dan non-profit (lembaga pemerintah dan lembaga sosial). Tujuan organisasi yang berbeda, latar belakang otoritas dan kebijakan yang sangat berbeda secara fundamental menjadikan kebijakan kompensasi dari organisasi yang berbeda ini juga berbeda.

Pengukuran Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk pemberian atau bonus (berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung maupun bentuk lainnya) kepada karyawan sebagai balas jasa akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada sebuah organisasi (Simamora, 2008). Dalam tesis ini pengukuran kompensasi menggunakan pengukuran yang digunakan Hameed at.all (2014) dan sama dengan pendapat Igalens and Roussel (1999) yang indikatornya adalah :

- a. Salary (Gaji) / *Fixed Pay*
- b. Incentives and Rewards (Insentif dan Penghargaan) / *Variable Pay*
- c. Indirect Compensation (Kompensasi tidak langsung) / *Benefits*

Kepemimpinan

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Thoha (2007) menjelaskan kepemimpinan adalah sifat, karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kartono (2005) mengatakan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Rivai (2006) kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang nampak maupun yang tidak nampak oleh bawahannya. Stephen P. Robbins (2005:235) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Menurut Andrew J. Dubrin yang dialih bahasa oleh Wibowo (2006) arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara yang diantara definisinya adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah
3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
4. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Selanjutnya Stephen P Robbins (2005) mengemukakan bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu :

1. Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.

3. Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
4. Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
5. Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
6. Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.

Menurut Thoha (2006) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya :

1. Teori Sifat (Trait Theory)

Ada empat sifat berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu : kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

2. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

3. Teori Situasional

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada di sekitarnya.

4. Teori Jalan Kecil – Tujuan

Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.

5. Teori Social Learning

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbale balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006:53) fungsi kepemimpinan terbagi menjadi dua (2) yaitu :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melakukan tugas-tugas pokok kelompok.

Tipe Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2009:154) para pakar umumnya mengatakan terdapat tiga tipe kepemimpinan, yaitu lain :

1) Otokratis

Tipe ini secara umum memiliki ciri bahwa semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin. Lebih spesifik ciri-ciri tipe pemimpin otokratis adalah :

- a) Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- b) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
- c) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2) Demokratis

Ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut :

- a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.
- b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, Pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d) Pemimpin adalah objektif atau "*fack-minded*" dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan

semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

3) *Laissez-faire*

Ciri-ciri dari tipe kepemimpinan ini adalah :

- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
- c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- d) Kadang-kadang memberi komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Mengukur Variabel Kepemimpinan

Untuk mengukur variabel kepemimpinan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Siagian (2010:121) sebagai berikut :

1. Mengembangkan iklim saling mempercayai.
2. Menghargai ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan kepuasan bawahan.
7. Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan proporsional.

PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

Kompensasi terhadap Kinerja.

Secara empiris penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah hasil penelitian Ferina (2008) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina Balogan dan penelitian Mamik, dkk. (2013) menemukan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Nusamba. Berdasarkan literatur dan berpedoman kepada hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikembangkan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

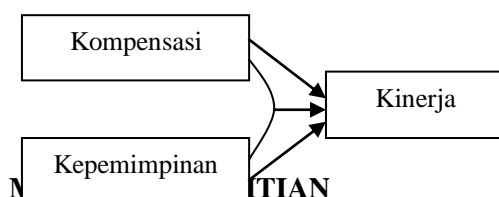
Secara empiris penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diantara hasil penelitian itu adalah yang dilakukan Kiswanto (2010) yang melakukan penelitian pada Kaltim Pos menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Bryan (2014) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Manado. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikembangkan hipotesis keempat sebagai berikut :

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat.

Kerangka Konseptual

Menurut Robins (2007), diantara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Sedangkan Mangkunegara (2005) mengatkan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan. Teori tersebut telah dibuktikan secara empiris oleh hasil penelitian sebagaimana telah diketengahkan dalam mengembangkan hipotesis diatas. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini dikembangkan pula model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1 : Model Penelitian



Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Pasaman Barat dengan objek penelitian adalah dosen-dosen STIE Pasaman Simpang Empat.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan STIE Pasaman Simpang Empat sebanyak 36 orang. Mengingat jumlah populasi dibawah 100 dan sesuai dengan pendapat Ridwan dan Akdon (2007) bahwa bila populasi dibawah 100 maka sebaiknya seluruhnya dijadikan responden atau penelitian sensus. Sehubungan dengan hal itu maka dalam penelitian ini tidak ada penarikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini digolongkan dalam dua jenis yaitu :

1. Data primer, yaitu yang diperoleh secara langsung atau data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner langsung kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, diperoleh dengan cara mendapatkan referensi melalui literature buku, artikel ilmiah, hasil penelitian dan sumber-sumber lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) jenis metode pengumpulan data yaitu Kuisioner (angket) yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan observasi (pengamatan) yang dilakukan secara langsung kepada objek-objek penelitian khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra,1993). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang menurut Sekaran (2009), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih

dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 16,0.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisa regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang menurut Ghozali (2005) terdiri dari uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun metode pengujian dilakukan sebagai berikut :

1. Normalitas data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai $asyim\ sig\ (2\ taled) > 0,05$.
2. Uji linieritas dengan metode comphare mean yaitu dengan melihat signifikansi linierity pada ANOVA table. Bila nilai signifikansinya $< 0,05$ dinyatakan linier.
3. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .
4. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Analisa Regresi Berganda

Tehnik perhitungan regresi dilakukan dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan model penelitian dalam penelitian ini maka rumus persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

- a = Konstanta
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Kepemimpinan
 Y = Kinerja Dosen
 e = variabel pengganggu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau besarnya kontribusi variabel-variabel independen yang

diteliti terhadap variabel dependen. Nazir (2011) mengatakan bahwa dalam analisa regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Untuk ini digunakan koefisien determinasi (R^2). Dalam menghitung koefisien R^2 dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dipakai untuk menguji kelayakan model. Model penelitian harus layak berdasarkan pengujian ini agar dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis (uji t). Dasar keputusan untuk pengujian kelayakan model penelitian (Sugiyono, 2002) adalah:

- a. Bila Uji F memiliki nilai signifikan atau nilai probabilitas (α) lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan 95%) maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah layak untuk diteliti.
- b. Bila Uji F memiliki nilai signifikan atau nilai probabilitas (α) lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan 95%) maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah tidak layak untuk diteliti.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan uji t. Menurut Sugiyono, (2002) pengambilan kesimpulan atas uji t ini adalah sebagai berikut :

- a. Bila uji t memiliki nilai signifikan atau nilai probabilitas (α) lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam hal ini berarti hipotesis diterima.
- b. Bila uji t memiliki nilai signifikan atau nilai probabilitas (α) lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam hal ini berarti hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan mengukur semua variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga *ach's alpha* diatas 0,70 dapat dinyatakan *reliable*. Semua hasil uji reliabilitas terhadap variabel-

seluruh item pernyataan itu dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dari seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* karena sesuai pendapat Sekaran (2007) bilamana nilai *Cronb*

variabel penelitian nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,70.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jlh Pernyataan	Tidak Valid	Valid	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kinerja Dosen	12	1	11	0,784	<i>Reliable</i>
Kompensasi	8	0	8	0,724	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan	9	1	8	0,800	<i>Reliable</i>

Sumber : Diolah dari data primer (2014)

Uji Asumsi Klasik.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan metode Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan SPSS versi 16. Penentuan normal tidaknya data dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Bila nilainya $> 0,05$ maka data dinyatakan normal dan sebaliknya bila $< 0,05$ dinyatakan tidak normal. Dari hasil pengukuran terlihat bahwa semua variabel yang diuji menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga data dinyatakan normal.

Sedangkan uji linieritas yang dilakukan dengan *compare means* melalui bantuan program SPSS versi 16 menunjukkan semua variabel independen bersifat linier terhadap variabel dependen karena semua nilai *linierity* menunjukkan angka $< 0,05$.

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan semua variabel nilai *tolerance* menunjukkan $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF semua

variabel menunjukkan $<$ dari 10. Dengan demikian data menunjukkan terbebas dari masalah multikolinieritas yang berarti tidak terdapat pengaruh yang berarti sesama variabel independen.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot berdasarkan bantuan program SPSS versi 16 menunjukkan data menyebar tanpa membentuk pola yang teratur dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini artinya data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda.

Pengujian dengan tehnik analisa regresi berganda dimaksudkan untuk mencari pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun ringkasan hasil pengujian dengan regresi linier berganda dapat ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 2 : Hasil Regresi Berganda, Uji F dan Koefisien Determinasi.

Variabel	B	Sig.
Konstanta	1,320	0,014
Kompensasi (X1)	0,456	0,003
Kepemimpinan (X2)	0,256	0,035
F	13,170	0,000
R ²	0,444 atau 44,4%	

Sumber : Data diolah (2015)

PEMBAHASAN

1. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa seluruh model signifikan dan layak sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.
2. Hipotesis pertama terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman dengan koefisien sebesar 0,456 dan nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$). Hal ini memberikan implikasi bahwa agar kinerja dosen STIE Pasaman dapat terus ditingkatkan maka dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan kompensasi yang diterima para dosen hingga kompensasi itu memuaskan mereka. Kompensasi disini tidak hanya bersifat material saja berupa gaji dan honor akan tetapi penghargaan yang bersifat non material seperti perkembangan karier yang jelas, kesempatan meningkatkan kompetensi dosen, kesempatan mengikuti pelatihan dan seminar-seminar dan lain sebagainya. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robins (2007) dan hasil penelitian terdahulu oleh Ferina (2008) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina Balogan dan penelitian Mamik, dkk. (2013) menemukan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Nusamba.

Hipotesis kedua juga terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman dengan koefisien sebesar 0,256 dan nilai signifikansi 0,035 ($<0,05$). Hasil temuan penelitian ini memberikan implikasi pula bahwa para pimpinan STIE Pasaman juga harus meningkatkan kepemimpinannya sehingga para dosen merasa bahwa karier mereka dapat berkembang dalam sistem kepemimpinan yang baik dan kondusif. Penerapan gaya kepemimpinan kepada para dosen tentunya harus spesifik dan kondisional mengingat dosen adalah profesi yang unik dimana para dosen memiliki intelektual yang tinggi. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegaran (2005) dan hasil penelitian terdahulu oleh Kiswanto (2010) yang melakukan penelitian pada Kaltim Pos menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Bryan (2014) menemukan bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Manado.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman dengan koefisien sebesar 0,456 dan nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$) yang berarti hipotesis pertama diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat dengan koefisien sebesar 0,256 dan nilai signifikansi sebesar 0,035 ($<0,05$) yang berarti hipotesis kedua juga diterima.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya mengujikan model penelitian pada objek STIE Pasaman saja sehingga tidak menggambarkan perilaku organisasi pada sekolah tinggi lain secara keseluruhan.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada pengujian variabel kompensasi dan kepemimpinan saja terhadap kinerja dosen STIE Pasaman sehingga belum menggambarkan seluruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dosen STIE Pasaman.

Saran-saran

1. Perlu dilakukan penelitian pada perguruan tinggi lainnya dengan model yang sama dengan model penelitian ini agar didapat kesimpulan yang lebih menyeluruh.
2. Karena masih banyak variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja secara teoritis, maka disarankan agar dilakukan penelitian lanjutan yang menguji pengaruh variabel-variabel lainnya itu terhadap kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. & Newstrom, J.W., 1996. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.

- Hanurawan, Fattah (2010), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung, Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Istianah (2007), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki.(2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Luthans, Fred. 2006.*Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mas'ud, Fuad 2004. *Survai Diagnosis Organissional : Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahsun, Muhamad., 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Maholtra, Naresh K dkk. (2004), *Marketing Research: An Applied Orientation*, New South Wales : Prentice.
- Mathis Robert, L., Jackson John H., 2009. *Human Resource Management* (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kesembilan, Jakarta.: Salemba Empat,
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama,
- Muhadi (2007), *Manajemen Kinerja*, Badan penerbit Universitas \diponegoro, Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 1999, *Manajemen*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan (1989) *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Singgih Santoso, (2000), *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Singgih Santoso, (2014), *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Tampubolon, Manahan. (2003). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta : Bhumi Aksara
- Tjihno Windryanto, M.Si (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yudistira, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajagrafindo. Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumer Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.